

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”**

**FACULTAD DE ENFERMERÍA  
EMERGENCIAS Y DESASTRES**



**DESGASTE PROFESIONAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO  
EN PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL  
REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2021**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN  
EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**TESISTAS:**

Lic. Enf. JANAMPA DELGADO, Yaquelina

Lic. Enf. TRUJILLO ALVARADO, Lizbeth

Lic. Enf. VALLEJOS NÚÑEZ, Oscar

**ASESOR:**

Dra. ROJAS BRAVO VIOLETA

**HUANUCO PERU  
2023**

## **DEDICATORIA**

A nuestras familias, por ser el sustento y la razón de nuestra progreso personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro agradecimiento a los usuarios internos, al personal de salud que participo del estudio.

A la asesora de tesis, por las recomendaciones efectuadas que con contribuyeron a la mejora de esta investigación.

## RESUMEN

**Objetivo.** Determinar la relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, durante el 2022

**Métodos.** El enfoque fue cuantitativo, de tipo observacional, analítico, transversal y prospectivo con un nivel relacional, la población muestral fueron 92 personales de salud, el muestreo fue probabilístico. El instrumento de medición fueron dos escalas de desgaste profesional y de afrontamiento COPE, el análisis de datos fue mediante la prueba no paramétrica de  $X^2$  con un p valor  $\leq 0,05$ .

**Resultados.** Al analizar el nivel de desgaste profesional, se halló que una gran proporción de la muestra en estudio [88 % (81)], tuvo un nivel medio de desgaste. Con respecto al nivel de afrontamiento un 63 % (58) evidencio un bajo nivel de afrontamiento. Se halló relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento [ $X^2 = 24,4$ ; p-valor = 0,000], agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento [ $X^2 = 31,8$ ; p-valor = 0,000]; despersonalización y las estrategias de afrontamiento [ $X^2 = 16,5$ ; p-valor = 0,002] y agotamiento físico profesional y las estrategias de afrontamiento [ $X^2 = 41,0$ ; p-valor = 0,000]. No se halló relación entre la dimensión realización personal y estrategias de afrontamiento en personal de salud [ $X^2 = 4,05$ ; p-valor = 0,398].

**Conclusiones.** Se concluyó indicando la existencia de relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud, comprobándose la hipótesis de investigación.

**Palabras clave.** realización, despersonalización, afrontamiento

## ABSTRACT

**Objective.** To determine the relationship between professional burnout and coping strategies in emergency health personnel at the Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco Regional Hospital, during 2022.

**methods.** The approach was quantitative, of an observational, analytical, cross-sectional and prospective type with a relational level, the sample population was 92 health personnel, the sampling was probabilistic. The measurement instrument was two scales of professional burnout and COPE coping, data analysis was through the non-parametric X<sup>2</sup> test, with a p value  $\leq 0.05$ .

**Results.** When analyzing the level of professional burnout, it was found that a large proportion of the study sample [88% (81)] had a medium level of burnout. Regarding the level of coping, 63% (58) showed a low level of coping. A relationship was found between professional burnout and coping strategies [X<sup>2</sup> = 24.4; p-value = 0.000 ], emotional exhaustion and coping strategies [X<sup>2</sup> = 31.8 ; p-value = 0.000 ]; depersonalization and coping strategies [X<sup>2</sup> = 16.5; p-value = 0.002 ] and occupational physical exhaustion and coping strategies [X<sup>2</sup> = 41.0 ; p-value = 0.000]. No relationship was found between the personal fulfillment dimension and coping strategies in health personnel [X<sup>2</sup> = 4.05; p-value = 0.398].

**conclusions.** It was concluded indicating the existence of a relationship between professional burnout and coping strategies in health personnel, verifying the research hypothesis.

**Keywords.** realization, depersonalization, coping

## **INTRODUCCIÓN**

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo observacional, transversal, y analíticos, tuvo el objetivo de determinar la relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, durante el 2022 ; en aras de contribuir a una mejor política laboral favor de la calidad de vida del personal de salud que labora en los servicios de las emergencias; por ello el estudio se estructuró del siguiente modo: en primer lugar se presenta la descripción del problema en estudio, luego se muestra el marco teórico, la metodología del estudio, en un cuarto apartado se presenta los resultados y la discusión de resultados, ya en la parte final se resalta las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

## INDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT .....	v
INTRODUCCIÓN .....	vi
INDICE .....	vii
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	11
<b>1.1. Fundamentación del problema de investigación</b> .....	11
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos .....	12
1.3. Objetivos generales y específicos .....	13
1.4. Justificación .....	13
1.5. Limitaciones.....	14
1.6. Formulación de Hipótesis general y específicas .....	14
1.7. Variables .....	16
1.8. Definición teórica y operacionalización de variable .....	16
CAPÍTULO II .....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. Antecedentes .....	18
2.2. Bases teóricas.....	19
2.3. Bases conceptuales .....	20
CAPÍTULO III .....	24
METODOLOGÍA.....	24
3.1. Ámbito .....	24
3.2. Población .....	24
3.3. Muestra .....	25
3.4. Nivel y tipo de estudio.....	25
3.5. Diseño de investigación.....	25
3.5. Métodos técnicas e instrumentos .....	26
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.....	27
<b>3.8. Procesamiento</b> .....	27
3.9. Tabulación y análisis de datos .....	28

3.10. Consideraciones Éticas.....	28
CAPÍTULO IV.....	29
RESULTADOS .....	29
CAPÍTULO V.....	47
DISCUSIÓN .....	47
CONCLUSIONES.....	50
RECOMENDACIONES .....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
ANEXOS.....	58
Diseño de estudio.....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características demográficas del personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.....	29
Tabla 2. Características Sociolaborales del personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.....	30
Tabla 3. Características del estado de salud del personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.....	32
Tabla 4. Características informativas del personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.....	33
Tabla 5. Frecuencias del desgaste profesional en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.....	34
Tabla 6. Frecuencias del desgaste profesional en la dimensión Despersonalización en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.....	35
Tabla 7. Frecuencias del desgaste profesional en la dimensión Realización personal en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.....	36
Tabla 8. Frecuencias del desgaste profesional en la dimensión Agotamiento físico en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.....	37
Tabla 9. Distribución de las dimensiones del desgaste profesional en el personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de la muestra en estudio – Huánuco, 2022.	38
Tabla 10. Nivel de desgaste profesional en el personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.....	38

Tabla 11. Frecuencias de las estrategias de afrontamiento en la dimensión Afrontamiento dirigido al problema en el personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano .....	39
Tabla 12. Frecuencias de las estrategias de afrontamiento en la dimensión Afrontamiento en base a la emoción en el personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. ....	41
Tabla 13. Frecuencias de las estrategias de afrontamiento en la dimensión Afrontamiento en otros estilos en el personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; 2022 .....	42
Tabla 14. Distribución de las dimensiones del Afrontamiento en personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; 2022 .....	43
Tabla 15. Nivel de afrontamiento en el personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022 .....	43
Tabla 16. Contrastación del desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022 .....	44
Tabla 17. Contrastación del agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022 .....	44
Tabla 18. Contrastación del Nivel de despersonalización y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022 .....	45
Tabla 19. Contrastación del Nivel de relación personal y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022 .....	45
Tabla 20. Contrastación del Nivel de agotamiento físico profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022 .....	46

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Fundamentación del problema de investigación**

El desgaste profesional también, conocido también como síndrome de Burnout, lo cual se desarrolla debido a la continua exposición de los estresores laborales (1,2,3).

En este mismo, contexto, las estrategias de afrontamiento, se constituye en una herramienta para afrontar situaciones estresantes, más aún en el contexto de los servicios de emergencias donde existe alta presión por la demanda de atención a los pacientes en situaciones de crisis con su estado de salud (4). Con la pandemia por la SARS-CoV-2 (5), COVID-19, el sistema de salud ha quedado desnudado, todas las deficiencias y debilidades del sector salud ha agudizado la salud físico y mental del personal de salud y de los mismos pacientes (6).

El personal de salud se constituye en primera línea de lucha constante contra la COVID19 y cualesquiera otras emergencias de salud que pudiera presentarse, el personal de salud esta expuestos a muchos riesgos, como son los riesgos biológicos, ello es un mecanismo de contagio para sus familias, y demás de su entorno. El MINSA reporta que el estrés tiene una prevalencia del 31,4%, en el personal de salud, siendo las mujeres las más afectadas (7).

A nivel de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de dos hospitales públicos de nivel III de Lima y Callao, un 39,1 % de enfermeros presentaron ansiedad, 24,6 % depresión y 8,8%

estrés. Los enfermeros que atienden a los pacientes sospechosos por Covid-19 en los servicios de emergencia, evidenciaron mayor ansiedad (8).

En Cajamarca, hallaron que un 55% presento un nivel alto en Despersonalización (9). El servicio de emergencia en el área COVID-19 del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, se observó demandas insatisfechas de profesionales de la salud, ello repercute en la calidad de atención que se presta en dicho establecimiento de salud, por ello amerita seguir estudiando dicha problemática.

## **1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos**

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, durante el 2022?

### **Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre el nivel agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud?
2. ¿Qué relación existe entre el nivel despersonalización y las estrategias de afrontamiento en personal de salud?
3. ¿Qué relación existe entre el nivel realización personal y las estrategias de afrontamiento en personal de salud?

4. ¿Qué relación existe entre el nivel agotamiento físico y las estrategias de afrontamiento en personal de salud?

### **1.3 Objetivos generales y específicos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, durante el 2022 .

#### **Objetivos específicos**

1. Identificar la relación entre el nivel *agotamiento emocional* y las estrategias de afrontamiento en la muestra en estudio.
2. Identificar la relación entre el nivel *despersonalización* y las estrategias de afrontamiento en la muestra en estudio.
3. Identificar la relación entre el nivel *realización personal* y las estrategias de afrontamiento en la muestra en estudio.
4. Identificar la relación entre el nivel *agotamiento físico* y las estrategias de afrontamiento en la muestra en estudio.

### **1.4. Justificación**

**Justificación teórica.** La salud laboral del personal de salud de los servicios de emergencia constituye una prioridad dentro de las políticas de salud, más aun después de haber afrontado la pandemia de la COVID-19, se puso en evidencia la necesidad y revalorización de los profesionales de la salud, que con la primera línea de atención, que con la columna vertebral

del sistema de salud, por ello se busca identificar el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento; que emplea el persona de salud, ello servirá como evidencia para generar en el futuro mejores políticas laborales en el sector salud. Con este estudio también se pretende complementar la teoría del autocuidado de la salud de Orem.

**Justificación metodológica.** Este estudio servirá como antecedente para futuros estudios.

**Justificación práctica.** Este estudio responde a las líneas de investigación de la Facultad de enfermería, en el campo asistencial el estudio tiene relevancia puesto que la salud del usuario interno que es el personal también es de vital importancia, porque ellos son los que brindan atención directa a los pacientes, de ellos dependerá la calidad de atención y por ende la satisfacción del usuario externo.

### **1.5. Limitaciones**

El proceso de recolección de datos tomó mayor tiempo de lo planificado, sin embargo, se tomó todas las precauciones para que este proceso sea cumplido, habiéndose demandado de mayor tiempo.

### **1.6. Formulación de Hipótesis general y específicas**

**Hi.** Existe relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

**Ho.** No existe relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

### **Hipótesis específicas**

**Hi<sub>1</sub>.** Existe relación entre el nivel *agotamiento emocional* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

**Ho<sub>1</sub>.** No existe relación entre el nivel *agotamiento emocional* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

**Hi<sub>2</sub>.** Existe relación entre el nivel *despersonalización* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

**Ho<sub>2</sub>.** No existe relación entre el nivel *despersonalización* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

**Hi<sub>3</sub>.** Existe relación entre el nivel *realización personal* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

**Ho<sub>3</sub>.** No existe relación entre el nivel *realización personal* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

**Hi<sub>4</sub>.** Existe relación entre el nivel *agotamiento físico* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

**Ho<sub>4</sub>.** No existe relación entre el nivel *agotamiento físico* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

## 1.7. Variables

**Primera Variable (variable independiente): Desgaste profesional**

**Segunda Variable (variable dependiente): Estrategias de afrontamiento**

## 1.8. Definición teórica y operacionalización de variable

a. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional será medido mediante los indicadores fatiga, irritabilidad y frustración ante el trabajo o los factores estresores.

b. Despersonalización

Esta dimensión es la autocrítica que se realiza y conlleva a un mal clima laboral con sus colegas.

c. Realización personal

Demuestra insatisfacción personal y profesional, negatividad ante el desarrollo de su trabajo.

d. Agotamiento físico

Evidencia el cansancio físico, fatiga y debilidad.

e. Estrategias de afrontamiento

Son respuestas ante los factores de estrés y desgaste que presenta.

## Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valor final	Escala	Instrumento
<b>V1 Desgaste Profesional</b>	Agotamiento emocional	1. Fatiga 2. Irritabilidad 3. Frustración	Alto Medio Bajo	Ordinal politémica	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory
	Despersonalización	4. Actitudes 5. Emociones 6. Reacciones negativas, 7. Reacciones distantes 8. Reacciones inhumanas			
	Realización personal	9. Autocrítica negativa 10. Juicios negativos 11. Insatisfacción personal y profesional			
	Agotamiento físico	1. Fatiga 2. Física 3. Agotamiento 4. Cansancio, 5. Desgaste físico			Instrumento psicométrico para la evaluación del nivel de agotamiento físico adaptado.
<b>V2 Estrategias de afrontamiento</b>	Afrontamiento dirigido al problema	1. Afrontamiento activo 2. Planificación 3. Supresión de actividades competentes 4. Postergación del afrontamiento 5. Búsqueda de apoyo social	Alto Medio Bajo	Ordinal politémica	Escala de Afrontamiento COPE
	Afrontamiento en base a la emoción.	6. Búsqueda de soporte emocional 7. Reinterpretación positiva de la experiencia 8. Aceptación 9. Análisis de emociones 10. Acudir a la religión			
	Afrontamiento en otros estilos.	11. Negación 12. Desentendimiento o conductual 13. Distracción			

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### **Antecedentes Internacionales**

En México, en el 2021 Osorio- et al., desarrollaron un estudio titulado “Burnout y afrontamiento en profesionales de la salud”, *hallaron* que una importante proporción de la muestra (79%) evidenciaron bajo cansancio emocional; un 64% tuvieron bajo nivel de despersonalización, y 71% evidenció alta realización profesional. La estrategia solución de problemas”, fue la más aplicada (10).

En España Ruiz desarrolló un estudio titulado “Desgaste emocional en los profesionales sanitarios en tiempos de COVID-19”, *hallaron* un elevado nivel de desgaste emocional en la muestra (61,5 %), 40% de los participantes percibieron un alto grado de despersonalización, 33% evidenció un bajo nivel de autorrealización laboral, sobre todo la percepción fue mayor en los que laboraron con personas diagnosticadas de COVID-19 (11).

##### **Antecedentes Nacionales**

En Lima, Honorato en su tesis “Síndrome de desgaste profesional en personal de Enfermería que labora en el Servicio de emergencias de un Hospital de Lima 2020”, un 40 % percibieron desgaste profesional nivel medio y un 31,1% tuvieron nivel alto de agotamiento emocional (12).

En Tarapoto, en el 2020 Del Águila Sangama, et al, en su estudio “Estilos de afrontamiento y Burnout en tiempo del covid-19 en el personal de Salud de Yurimaguas”, desarrollado, sus resultados evidenciaron que un 37,7 % evidenciaron cansancio emocional y despersonalización.

### **Antecedentes Locales**

En Huánuco, Aranda en su tesis “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la Micro Red Pillco Marca Huánuco 2019”, evidenciaron que: el nivel de satisfacción laboral y el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de salud que laboran de la Micro red Pillco Marca Huánuco 2019, se relacionan inversamente (14).

## **2.2. Bases teóricas**

### **Modelo Maslach y Leiter**

En este modelo se explica que el desgaste profesional, está compuesto por el agotamiento emocional, componente de estrés que implica una capacidad para obtener de uno mismo los suficientes recursos emocionales necesarios para enfrentar el trabajo (15); el primero en evidenciarse es el cansancio emocional, dando paso a la despersonalización y a la baja realización personal (16). El modelo contempla la interacción de múltiples factores (17).

### **Modelo de Callista Roy**

Considera que el ser humano como individuo biopsicosocial en constante interacción con su entorno cambiante y del que recibe estímulos que se

deben adaptar para conservar la salud (18). El modelo de adaptación de Callista Roy se basa en *la adaptación y los sistemas humanos* (18, 19):

- a) Adaptación conceptualizada como “proceso y al resultado por los que, las personas que tienen la capacidad de pensar y sentir como individuos o como miembros de un grupo, son conscientes y escogen la integración del ser humano con su ambiente” (20).
- b) Sistema humano hace referencia como el “conjunto de las partes conectado a la función como un todo y que sigue un determinado propósito, actuando en virtud de la interdependencia de las partes” (21, 22).

Callista Roy en su modelo explica problemas, niveles y modos de adaptación a estímulos determinados a través de procesos de afrontamiento innato o adquirido en los seres humanos a los cuales considera como sistemas holísticos (23, 24).

### **2.3. Bases conceptuales**

#### **Síndrome de desgaste profesional**

“Entidad patológica, consecuencia del estrés crónico propio de profesiones que prestan servicios de atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o dependencia” (25).

Según el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como “*Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)*”, dentro de la categoría más amplia Z73

de *“problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”*, lo que llega a mostrar la importancia de este padecimiento a nivel mundial (26).

### **Síntomas y consecuencias**

La enfermedad de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la entidad laboral, lo que le da su connotación de síndrome (26). El agotamiento emocional y las crisis de ansiedad como los principales síntomas (29, 30)

A nivel psicosocial, evidencia deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. También, el distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (26). El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización.

Dentro de los daños físicos, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral (26).

En el entorno laboral, la condición afecta, mostrándose con la disminución en la calidad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores (26).

#### **2.4. Bases epistemológicas**

El término Burnout, esta también considerado como desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores (28). El síndrome es la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales (1).

Los hospitales son entidades más recurrentes en las cuales sus integrantes se encuentran propensos a vivir situaciones que generan estrés (28), sobre todo en este contexto de pandemia.

#### **2.5. Bases filosóficas**

El positivismo es una filosofía cuyo principio fundamental es la cosa en sí, es una concepción moderna del mundo. Para esta posición a realidad son los fenómenos existentes y las cosas; realidad que es el único objeto de conocimiento, donde se encuentra el origen y validez que constituye el criterio de verdad del conocimiento (31).

El positivismo combina el racionalismo, el empirismo y la lógica inductiva y deductiva, denominado a veces como hipotético deductivo, cuantitativo, empírico-analista y racionalista, naturalista. La ciencia para ser considerada como tal, debe adaptarse al paradigma de las ciencias naturales, que se caracterizaba por el monismo metodológico, el método físico matemático, la explicación causal y la predicción (32, 33-36).

El presente estudio proviene de la corriente positivista del método hipotético deductivo, cuantitativo en el cual se plantea una hipótesis para el problema planteado .

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Ámbito

El estudio se llevó a cabo en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, el mismo que se encuentra ubicado en el Jirón Hermilio Valdizán, del distrito, provincia y departamento de Huánuco; específicamente el estudio se desarrolló en el servicio de Emergencia.

#### 3.2. Población

La población estuvo conformada por 155 personales de salud, tal como se especifica a continuación:

Personal	Numero
médicos	35
Enfermeros	35
Técnicos	70
obstetras	15
total	155

Fuente. Rol de turnos del servicio de emergencia

CRITERIO DE INCLUSION	CRITERIO DE EXCLUSION
Personal de salud que labora en el servicio de emergencia por más de 6 meses consecutivos	Persona de salud que este gozando de algún tipo de licencia
Persona de salud que ejerce funciones asistenciales	Persona de salud destacado a otros servicios
Personal de salud que acepta voluntariamente participar en el estudio	Persona de salud que no desea participar en el estudio

### 3.3. Muestra

Se trabajó aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Marco muestral	N =	<b>155</b>
Alfa (Máximo error tipo I)	$\alpha =$	<b>0.050</b>
Nivel de Confianza	$1 - \alpha/2 =$	0.975
Z de (1- $\alpha/2$ )	$Z (1 - \alpha/2) =$	1.960
Prevalencia del evento	p =	<b>0.500</b>
Complemento de p	q =	0.500
Precisión	d =	<b>0.050</b>
<hr/>		
Tamaño de la muestra	n =	<b>110.64</b>

En el control de calidad de los datos se eliminaron 18 encuestas que estuvieron incompletos, en total se trabajó con una muestra de 92 personales de salud.

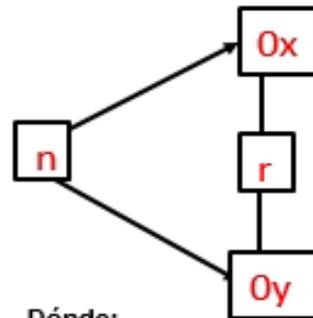
### 3.4. Nivel y tipo de estudio

El nivel de investigación fue relacional. El tipo de estudio, fue **observacional**, prospectivo, analítico y trasversal.

### 3.5. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en la presente investigación es relacional, como se muestra a continuación:

DIAGRAMA:



Dónde:

n = Muestra en estudio  
 Ox = Observación variable 1  
 Oy = Observación de variable 2  
 r = Relación entre las variables

### 3.5. Métodos técnicas e instrumentos

#### Métodos

El Método fue cuantitativo, debido a que se aplicó el análisis estadístico para la contratación de las hipótesis.

#### Técnica

La Técnica aplicada fue la Encuesta (38).

#### Instrumentos

Se aplicó el cuestionario de desgaste profesional que los investigadores juntaron y adaptaron el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para las tres dimensiones y el Instrumento psicométrico para la evaluación del nivel de agotamiento físico como cuarta dimensión; la misma que tiene un valor final de:

- Alto
- Medio
- Bajo

También, se aplicó el segundo instrumento la Escala de Afrontamiento COPE, que está distribuida en tres dimensiones, con un valor final de:

- Alto
- Medio
- Bajo

### **3.7. Validación y confiabilidad del instrumento**

La validación de los instrumentos fue por cinco (05) juicio de expertos, quienes revisaron cada una de las preguntas planteadas en los instrumentos de medición, sobre el cual hicieron algunas sugerencias a fin de mejorar la comprensión de los mismos, al final cada experto firmo una constancia de validación que se adjunta en los anexos de la tesis.

También se aplicó la confiabilidad del cuestionario de desgaste profesional mediante la fórmula del KR de Richardson obteniéndose un valor de 0.81 y para la escala de Afrontamiento COPE mediante la fórmula de Alfa de Crombach, con el valor de 0,90.

### **3.8. Procesamiento**

Una vez realizado la recolección de datos se procedió a su respectiva tabulación, y el proceso de prueba de hipótesis haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 25; posteriormente se realizó el análisis e interpretación de resultados, y finalmente, se elaboró el informe final de investigación para su sustentación ante los miembros AD-HOC de la Facultad de Enfermería.

### **3.9 Tabulación y análisis de datos**

Se efectuó además un análisis descriptivo, según el tipo de variables se aplicaron el análisis de las frecuencias y los porcentajes. En el análisis inferencial se aplicó la prueba Chi cuadrado, considerándose también el valor p de la significancia estadística.

### **3.10. Consideraciones Éticas**

Para poder aplicar el instrumento a la muestra de estudio; se tuvo en consideraciones éticas, garantizando el anonimato de la información (38). También se tuvo en cuenta los principios de: No maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### RESULTADO DESCRIPTIVO

**Tabla 1. Características demográficas del personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022**

Características demográficas	n= 92	
	fi	%
<b>Grupo de edad</b>		
Adultos jóvenes (20-39)	38	43,3
Adultos medios (40-49)	36	39,1
Adultos maduros (50-59)	12	13,0
Adultos mayores (60-95)	6	6,5
<b>Género</b>		
Masculino	42	54,3
Femenino	50	45,7
<b>Estudios de posgrado</b>		
Especialización	47	51,1
Maestría	8	8,7
Doctorado	14	15,2
Ninguno	23	25,0

Al analizar las características demográficas del personal de salud; en estudio se identificó que un 43,3 % (38) pertenecieron al grupo de adultos jóvenes; en un 54,3 % (42) fueron de género masculino, 51,1% (47) tuvieron algún estudio de especialidad.

**Tabla 2. Características Sociolaborales del personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

Características sociolaborales	n= 92	
	fi	%
<b>Estado civil</b>		
Soltero (a)	80	87
Conviviente/casado	12	13
<b>Religión</b>		
Católico	89	96,7
Evangélico	3	3,3
Otros		
<b>Número de hijos</b>		
0-2	59	64,1
3-4	32	34,8
5-9	1	1,1
<b>Condición laboral</b>		
Nombrado/a	73	79,3
Contratado/a	19	20,7
<b>Antigüedad en el cargo</b>		
0-5 años	33	35,9
6-10 años	48	52,2
11-20 años	10	10,9
21-35 años	1	1,1
<b>Área de trabajo</b>		
Observación	46	50
Tópico	11	12
Emergencia	26	28,3
Trauma Shock	6	6,5
Emergencia Pediátrica	3	3,3
<b>Tuvo algún tipo de ausentismo laboral</b>		
Si	11	12
No	81	88
<b>Guardias Nocturnas</b>		
0-4 veces	2	2,2
5-9 veces	90	97,8
<b>Horas de sueño</b>		
4-6 Horas	76	82,6
7-9 Horas	16	17,4
<b>Trabajo paralelo al hospital</b>		
Si	22	23,9
No	70	76,1

Al analizar las características sociolaborales del personal de salud , en estudio se identificó que 87 % (12) fueron solteros, en cuanto la religión

96,7% (89) profesaban la religión católico, respecto al número de hijos el 64,1% de 59 % tienen de 0 a 2 hijos, en condición laboral el 79,3 % (73) son nombrados , 52,2% (48) tienen una antigüedad del cargo entre 5 a 10 años, el 28,3% (26) laboran en el área de emergencia, 88% (81) tuvieron un ausentismo laboral , 97,8% (90) hacen guardias nocturnas de 5 a 6 veces, 82,6% (76) duermen entre 5 a 6 horas y 76,1% tienen un trabajo paralelo al que laboran.

**Tabla 3. Características del estado de salud del personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

Características del estado de salud de la muestra	n= 92	
	fi	%
<b>Enfermedad con diagnóstico médico</b>		
Si	4	4,3
No	84	95,7
<b>Recibió un tratamiento especializado por algún problema de estrés o ansiedad</b>		
Si	2	2,2
No	90	97,8
<b>Sintomatología de la COVID-19 en los últimos meses</b>		
Si	5	5,4
No	87	94,6
<b>Tuvo la enfermedad de la COVID-19</b>		
Si	91	98,9
No	1	1,1
<b>Complicaciones por la enfermedad del COVID-19</b>		
Si	10	10,9
No	82	89,1
<b>Factor de riesgo o comorbilidad que afecte su salud</b>		
Si	7	7,6
No	85	92,4

Al analizar las características del estado de salud de la muestra, identificamos que 95,7% (84) no tienen enfermedades con diagnosticadas médico, el 97,8 % (90) no recibieron un tratamiento especializado por algún problema de estrés o ansiedad, 94,6 (87) no presentaron sintomatología de la COVID -19, 98,9% (91) si tuvieron la enfermedad de la COVID - 19, 89,1 (82) no presentaron complicaciones y el 92,4% (85) no tuvieron factores de riesgo o comorbilidad que afecte su salud.

**Tabla 4. Características informativas del personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

<b>Características informativas</b>	<b>n= 92</b>	
	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Practica actividades de relajación</b>		
Si	1	1,1
No	91	98,9
<b>Practica actividades recreativas</b>		
Si	54	58,7
No	38	41,3
<b>Practica actividades deportivas</b>		
Si	62	67,4
No	30	32,6
<b>Percepción de las relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo</b>		
Muy buenas	79	85,9
Buenas	13	14,1
Regulares	0	0
Malas	0	0

Al analizar las características informativas de la muestra en estudio, se evidenció que el 98,9% (91) no practican actividad de relajación, el 58,7% (54) si practican actividades recreativas, 67,4% (62) si practican actividades deportivas y 85,9% (79) percibieron muy buenas relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo.

## Desgaste profesional

**Tabla 5. Frecuencias del desgaste profesional en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	n = 92					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	88	95,7	4	4,3	0	0
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado emocionalmente	84	91,3	8	8,7	0	0
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado emocionalmente	82	89,1	10	10,9	0	0
Siento que trabajar todo el día con los pacientes me cansa emocionalmente.	87	94,6	5	5,4	0	0
Siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente	88	95,7	4	4,3	0	0
Siento frustración por el trabajo.	90	97,8	2	2,2	0	0
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	92	100	0	0	0	0
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	85	92,4	7	7,6	0	0
Siento que trabajar en contacto directo con los pacientes me cansa	88	95,7	4	4,3	0	0

Al analizar las frecuencias del desgaste profesional en la dimensión agotamiento emocional en personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, se evidenció que solo el 4,3% (4) a veces se siente defraudados de su trabajo; 8,7 (8) a veces se sienten agotados emocionalmente cuando terminan su jornada; 10,9% (10) a veces cuando se levantan por las mañanas y se enfrentan a otra jornada se sienten agotados emocionalmente; 5,4 % (5) a veces se perciben cansados emocionalmente cuando trabajan todo el día con los pacientes; 4,3% (4) a veces sientes desgastados emocionalmente; 2,2 % (2) a veces se sienten frustrados por el trabajo, el 100% (92) nunca sienten que están demasiado tiempo en laborando; 7,6% (7) a veces se sienten al límite de sus responsabilidades; 4,3% (4) a veces se sienten cansados.

**Tabla 6. Frecuencias del desgaste profesional en la dimensión Despersonalización en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

DESPERSONALIZACIÓN	n = 92					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Siento que estoy tratando a las personas como si fuesen objetos impersonales	91	98,9	1	1,1	0	0
Siento que soy más duro con las personas de mi entorno	83	90,2	9	9,8	0	0
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	87	94,6	3	3,3	2	2,2
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes	89	96,7	1	1,1	2	2,2
Me parece que los colegas de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	82	89,1	8	8,7	2	2,2

Al analizar las frecuencias del desgaste profesional en la dimensión Despersonalización, se evidenció que 1,1% (1) a veces siente que tratan a las personas como objetos; 9,8 % (9) a veces siente que son duros con las personas; 3,3% (3) a veces se preocupan porque el trabajo les endurezca emocionalmente; 1,1% (1) a veces se sienten que no les importa su paciente y el 8,7% (8) a veces los colegas de trabajo lo culpan por los problemas.

Al analizar las frecuencias del desgaste profesional en la dimensión Despersonalización en personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano , se evidenció que 98,9 % (91) nunca siente que tratan a las personas como objetos; 90,2 % (83) nunca siente que son duros con las personas; 94,6% (87) nunca se preocupan porque el trabajo les endurezca emocionalmente; 96,7% (89) nunca se sienten que no les importa su paciente y el 89,1% (82) nunca los colegas de trabajo lo culpan por los problemas.

**Tabla 7. Frecuencias del desgaste profesional en la dimensión Realización personal en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

REALIZACIÓN PERSONAL	n =92					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes que tengo que atender.	3	3,3	11	12	78	84,8
Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los pacientes a las que tengo que atender.	2	2,2	2	2,2	88	95,7
Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	2	2,2	9	9,8	81	88
Me siento muy enérgico en mi trabajo.	2	2,2	9	9,8	81	88
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	1	1,1	3	3,3	88	95,7
Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los pacientes que tengo que atender.	13	14,1	0	0	79	85,9
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	2	2,2	11	12	79	85,9
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	6	6,5	16	17,4	70	76,1

Al analizar el cuestionario de desgaste profesional en la dimensión realización personal , se evidenció que el 84,8% (78) siempre entienden con facilidad a los pacientes que atienden; 95,7% (88) siempre tratan con mucha efectividad los problemas de los pacientes a los que atienden , 88% (81) siempre sienten que influyen positivamente en las vidas de las personas; 88% (81) siempre están enérgicos en su trabajo; 95.7% (88) siempre crea con facilidad un clima agradable en el trabajo; 85,9% (79) nunca se sienten estimulados después de haber trabajado íntimamente con los pacientes, 85,9% (79) nunca sienten que consiguen cosas valiosas en el trabajo y 76,1% nunca se sienten que los problemas emocionales en el trabajo con tratados de poema adecuada.

**Tabla 8. Frecuencias del desgaste profesional en la dimensión Agotamiento físico en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

AGOTAMIENTO FÍSICO	n =92					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Durante la semana presentó ojeras más de dos veces	74	80,4	15	16,3	3	3,3
Tengo sueño excesivo más de 3 veces por semana	86	93,5	5	5,4	1	1,1
Tengo falta de energía más 3 veces a la semana	87	94,6	5	5,4	0	0
Durante la semana he tenidos sensación de pesadez en los pies	83	90,2	9	9,8	0	0
Tengo debilidad muscular, durante la jornada laboral	81	88	11	12	0	0
Tengo debilidad para caminar, después de terminar su jornada laboral	74	80,4	18	19,6	0	0
Cargar un objeto se le hace difícil, después de 8 horas de trabajo	83	90,2	8	8,7	1	1,1
Tengo dolor muscular, posterior a una guardia de 8 horas	81	88	11	12	0	0

Al analizar el cuestionario de desgaste profesional en la dimensión Agotamiento , se evidenció; el 80,4% (74) nunca tuvieron ojeras más de dos veces por semana, 93,5% (86) nunca tuvieron sueño excesivo más de 3 veces por semana; 94,6% (87) nunca les faltó la energía más de 3 veces a la semana; ,90,2% (83) nunca han tenido sensación de pesadez en los pies; 88% (81) nunca presentaron debilidad muscular durante la jornada laboral; 80,4% (74) nunca tuvieron debilidad para caminar después de terminar la jornada laboral; 90,2% (83) nunca cargan un objetivo se le hace difícil después de 8 horas de trabajo y 88% (81) nunca tiene dolor muscular posterior a la guardia de 8 horas.

**Tabla 9. Distribución de las dimensiones del desgaste profesional en el personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de la muestra en estudio – Huánuco, 2022.**

Dimensiones desgaste profesional	n= 92	
	fi	%
<b>Agotamiento emocional</b>		
Alto	4	4,3
Medio	21	22,8
Bajo	67	72,8
<b>Despersonalización</b>		
Alto	2	2,2
Medio	17	18,5
Bajo	73	79,3
<b>Realización personal</b>		
Alto	85	92,4
Medio	6	6,5
Bajo	1	1,1
<b>Agotamiento físico</b>		
Alto	3	3,3
Medio	11	12
Bajo	78	84,8

Al analizar las dimensiones del nivel del desgaste profesional en cuanto a agotamiento emocional, se evidenció que el 72,8% (73) agotamiento emocional tiene un nivel bajo, 79,3% (73) tuvieron un nivel bajo de despersonalización, el 92,4% (85) presentación un nivel alto en la realización personal y 84,8% (78) tuvieron un nivel bajo respecto al agotamiento físico.

**Tabla 10. Nivel de desgaste profesional en el personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

Nivel de desgaste profesional	n= 92	
	fi	%
Alto	9	9,8
Medio	81	88
Bajo	2	2,2

Al analizar el nivel de desgaste profesional del personal de salud se evidenció que el 88% (81) tuvieron un nivel de desgaste emocional medio, en cuanto a el 9,8% (9) alto y el 2,2(2) bajo.

## Afrontamiento en personal de salud

**Tabla 11. Frecuencias de las estrategias de afrontamiento en la dimensión Afrontamiento dirigido al problema en el personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano**

AFRONTAMIENTO DIRIGIDO AL PROBLEMA	n =92					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Intento conseguir consejo de alguien de que hacer	59	64,1	21	22,8	12	13,1
Concentro mis esfuerzos en hacer algo frente a algún problema que se me presenta	59	64,1	13	14,1	20	21,7
Intento proponer una estrategia sobre qué hacer frente a algún problema que se me presenta	58	63,1	13	14,1	21	22,8
Elaboro un plan de acción frente a mi problema	54	58,7	20	21,7	18	19,6
Me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dejo otras cosas un poco de lado	41	44,6	33	35,9	18	19,6
Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente	2	2,2	26	28,3	64	69,6
Intento firmemente evitar que otras cosas interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto	1	1,1	14	15,2	77	83,7
Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron	6	6,5	21	22,8	65	70,7
Llevo a cabo una acción directa en torno al problema	58	60,9	24	26,1	12	13
Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo	5	5,4	72	78,3	15	16,3

Al analizar las frecuencias de las estrategias de afrontamiento, se evidenció que 64,1% (59) nunca intentó conseguir consejo de alguien de qué hacer; 64,1% (59) nunca se concentran en sus esfuerzos en hacer frente a algún problema que se presente; 63,1%(58) nunca Intentó proponer una estrategia sobre qué hacer frente a algún problema que se me presenta; 58,7% (54) nunca elaboró un plan de acción frente a mi problema; 44,6%

(41) nunca se centra en hacer frente a problemas y si es necesario dejar otras cosas un poco de lado; 69,6% (64) siempre se aseguran de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente; 83,7% (77) siempre intento firmemente evitar que otras cosas interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto; 70,7% (65) siempre pregunto por experiencias similares que hicieron; 60,9% (58) nunca Llevó a cabo una acción directa en torno al problema y 78,3% (72) a veces me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo.

**Tabla 12. Frecuencias de las estrategias de afrontamiento en la dimensión Afrontamiento en base a la emoción en el personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano**

AFRONTAMIENTO EN BASE A LA EMOCIÓN	n = 92					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia	3	3,3	5	5,4	84	91,3
Me altero y dejo que mis emociones afloren	74	80,4	10	10,9	8	8,7
Busco la ayuda espiritual de Dios	1	1,1	75	81,5	16	17,4
Acepto mi problema y que esto se puede cambiar y superar	1	1,1	71	77,2	20	21,7
Intentó conseguir apoyo emocional de mis familiares y amigos	4	4,3	6	6,5	82	89,1
Intento ver mi problema de manera diferente para sacar de lo malo lo bueno	3	3,3	9	9,8	80	87
Siento mucho malestar emocional y terminé por expresar ese malestar	68	73,9	17	18,5	7	7,6
Intento encontrar alivio en la religión	5	5,4	74	80,4	13	14,1
Hablo con alguien de cómo me siento	4	4,3	69	75	19	20,7
Aprendo a vivir con mi problema	6	6,5	78	84,8	8	8,7

En esta tabla se evidenció que el 91,3% (84) siempre intento desarrollarse como persona con la experiencia, 80,4% (74) nunca se alteran y dejan sus emociones afloren; el 81,5 % (75) a veces buscan ayuda espiritual de Dios; 77,2% (71) a veces aceptó su problema y que esto se puede cambiar y superar; 89,1% (82) siempre intentó conseguir apoyo emocional de mis familiares y amigos; 87% (80) siempre intento ver el problema de manera diferente para sacar de lo malo lo bueno; 73,9% ( 68) nunca sienten malestar emocional y terminó por expresar ese malestar; 80,4% (74) a veces intentan encontrar alivio en la religión; 75% (69) a veces habla con alguien de cómo me siento y 84,8 % ( 78) a veces aprende a vivir con mi problema.

**Tabla 13. Frecuencias de las estrategias de afrontamiento en la dimensión Afrontamiento en otros estilos en el personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; 2022**

AFRONTAMIENTO EN OTROS ESTILOS	n = 92					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Me vuelco en el trabajo y en otras actividades para apartar las cosas de mi mente	12	13,1	67	72,8	13	14,1
Me digo a mí mismo, "esto no es real"	14	15,2	16	17,4	62	67,4
Me río de la situación	81	88	6	6,5	5	5,4
Admito que no puedo hacerle frente a mi problema y dejo de intentarlo	79	85,9	9	9,8	4	4,3
Sueño despierto con cosas diferentes a mi problema	83	90,2	6	6,5	3	3,3
Bebo alcohol para dejar de pensar en mis problemas	88	95,7	3	3,3	1	1,1
Hago bromas de mi problema	89	96,7	1	1,1	2	2,2
Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver el problema	62	67,4	21	22,8	9	9,8
Utilizo alcohol para ayudarme a superar mi problema	89	96,7	1	1,1	2	2,2
Actúo como si nunca hubiese sucedido ningún problema	80	87,0	11	12	1	1,1

En esta tabla se evidenció que el 72,8% (67) a veces se vuelca en el trabajo y en otras actividades para apartar las cosas de mi mente; 67,4% (62) siempre se dice a mí mismo, "esto no es real"; 88%(81) nunca se ríe de la situación; 85,9% (79) nunca admite que no puede hacerle frente a problemas y deja de intentarlo; 90,2% ( 83) nunca sueña despierto con cosas diferentes a mi problema; 95,7% (88) nunca bebe alcohol para dejar de pensar en sus problemas; 96,7% (89) siempre Hacen bromas de sus problemas; 67,4% (62) siempre reduzco la cantidad de esfuerzo que pone en marcha para resolver los problemas; 96,7% (89) nunca utilizan alcohol para ayudarse a superar sus problemas y el 87,0% (80) nunca actúan como si hubiese sucedido ningún problema.

**Tabla 14. Distribución de las dimensiones del Afrontamiento en personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; 2022**

DIMENSIONES DEL AFRONTAMIENTO EN PERSONAL DE SALUD	n= 92	
	fi	%
<b>Afrontamiento dirigido al problema</b>		
Alto	25	27,2
Medio	35	38
Bajo	32	34,8
<b>Afrontamiento en base a la emoción</b>		
Alto	9	9,8
Medio	17	18,5
Bajo	66	71,7
<b>Afrontamiento en otros estilos</b>		
Alto	1	1,1
Medio	39	42,4
Bajo	52	56,5

Al analizar esta tabla se evidenció que 34,8% (32) tuvieron un nivel bajo en el afrontamiento dirigido al problema, 71,7% (66) tuvieron un nivel bajo en afrontamiento en base a la emoción y el 56,5% (52) tuvieron un nivel bajo en afrontamiento en otros estilos.

**Tabla 15. Nivel de afrontamiento en el personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

Nivel de afrontamiento	n= 92	
	fi	%
Alto	11	12
Medio	23	25
Bajo	58	63

Al analizar el nivel de afrontamiento percibido por la muestra en estudio, se evidenció que el 63% (58) percibe un nivel bajo, 25%, (23) un nivel medio y el 12% (11) alto.

## RESULTADO INFERENCIALES

**Tabla 16. Contrastación del desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.**

Desgaste profesional	Estrategias de afrontamiento						X <sup>2</sup>	P valor
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	2	2,2	0	0,0	0	0,0	<b>24,4</b>	<b>0,000</b>
<b>Medio</b>	56	60,9	19	20,7	6	6,5		
<b>Alto</b>	0	0	4	4,3	5	5,4		
<b>Total</b>	58	63%	23	25%	11	12%		

Se halló relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud, se evidenció que el p valor fue significativo, es decir se halló un nivel medio de afrontamiento a la vez su desgaste profesional fue de nivel medio.

**Tabla 17. Contrastación del agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022**

Agotamiento Emocional	Estrategias de afrontamiento						X <sup>2</sup>	P valor
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	51	55,4	14	15,2	2	2,2	<b>31,8</b>	<b>0,000</b>
<b>Medio</b>	7	7,6	8	8,7	6	6,5		
<b>Alto</b>	0	0,0	1	1,1	3	3,3		
<b>Total</b>	58	63	23	25	11	12		

En relación al nivel de agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud, se evidenció relación significativa entre estas dos variables.

**Tabla 18. Contrastación del Nivel de despersonalización y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022**

Nivel de despersonalización	Estrategias de afrontamiento						X <sup>2</sup>	P valor
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	53	57,6	15	16,3	5	5,4	<b>16,5</b>	<b>0,002</b>
<b>Medio</b>	5	5,4	7	7,6	5	5,4		
<b>Alto</b>	0	0,0	1	1,1	1	1,1		
<b>Total</b>	58	63%	23	25%	11	12%		

En el análisis del nivel despersonalización y las estrategias de afrontamiento en personal de salud, también se halló significancia estadística entre estas dos variables.

**Tabla 19. Contrastación del Nivel de realización personal y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022**

Realización personal	Estrategias de afrontamiento						X <sup>2</sup>	P valor
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	1	1,1	0	0,0	0	0,0	<b>4,05</b>	<b>0,398</b>
<b>Medio</b>	2	2,2	2	2,2	2	2,2		
<b>Alto</b>	55	59,8	21	22,8	9	9,8		
<b>Total</b>	58	63	23	25	11	12		

En cuanto a la relación personal y las estrategias de afrontamiento en personal de salud, se evidenció que el P valor fue 0,398, evidenciándose que no existe relación significativa entre dichas variables.

Tabla 20. Contrastación del Nivel de agotamiento físico profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia. Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022

Agotamiento físico	estrategias de afrontamiento						X <sup>2</sup>	P valor
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%		
<b>Bajo</b>	57	62	17	18,5	4	4,3	<b>41,0</b>	<b>0,000</b>
<b>Medio</b>	1	1,1	6	6,5	4	4,3		
<b>Alto</b>	0	0	0	0,0	3	3,3		
<b>Total</b>	58	63	23	25	11	12		

En cuanto al nivel de agotamiento físico profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud, se evidenció relación significativa entre estas dos variables.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

A continuación, se explican que los resultados significativos obtenidos en el presente estudio y se comparan otros hallazgos alcanzados por diferentes investigadores, se hace una evaluación crítica de los resultados desde la perspectiva de los investigadores, y finalmente se extraen elementos para plantear las conclusiones del desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud

Asimismo, la presente investigación es muy singular para la muestra aplicada se utilizó una validez de los instrumentos por cinco (05) expertos en el área de investigación que consideraron la aplicación de la prueba de alfa de Cronbach, en la que se considerará un valor significativo mejor que 0,8.

Si bien los hallazgos del presente estudio provienen de una información prospectiva obtenida a partir de una encuesta, con un diseño cuantitativo de nivel relacional; se lograron incluir los elementos mínimos requeridos para la obtención de validez: utilización de instrumentos validados por expertos, obtención de una muestra no probabilístico por conveniencia del investigador, mediante criterios de inclusión y exclusión . En tal sentido, los resultados obtenidos se consideran importantes, ya que para que una intervención tenga éxito es necesario conocer previamente las necesidades reales del grupo poblacional al cual va dirigida antes de realizar cualquier tipo de intervención, orientándose inicialmente por

determinar la relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en el personal de salud.

Se halló relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento, este resultado se sustenta en la teoría de Orem en su "Teoría de enfermería del déficit de autocuidado" que describe y explica las relaciones que hay que mantener, estas teorías en conjunto ayudan al individuo a llevar a cabo estrategias de afrontamiento para reducir el desgaste profesional (39).

También, nuestros resultados se sustentan en el modelo teórico de Henderson, quien explica que la persona es un ser integral, con componentes biológicos, psicológicos, socioculturales y espirituales que interactúan entre sí y tienden al máximo desarrollo de su potencial, el papel fundamental de enfermería es ayudar al individuo, sano o enfermo, a conservar o recuperar su salud este modelo se aplicaría a la creación de estrategias de afrontamiento para reducir el desgaste profesional (40).

También el modelo Roy en el modelo de adaptación (RAM) explica que las respuestas adaptativas son respuestas que favorecen la integridad de la persona se centra en los aspectos psicológicos y espirituales del sistema humano, la autoestima, concepto que tiene la persona de sí misma, es importante en la atención de salud. (41)

Entre los estudios que avalan nuestros resultados De La Cruz y Muñoz hallaron correlación directa y altamente significativa entre las dimensiones de las estrategias de afrontamiento enfocada en la emoción y la dimensión de cansancio emocional del síndrome de burnout; también se observa

correlación inversa y altamente significativa entre la dimensión enfocada en la emoción de la estrategia de afrontamiento y en la dimensión de realización personal del síndrome de burnout, es decir, cuando más se utilice la estrategia enfocada en la emoción, menor será la capacidad para la autorrealización, también cabe precisar que existe correlación significativa. (42) De igual manera ...Rios (43) en su estudio evidenció que 72,21% de los colaboradores de la empresa privada evaluada siente un alto nivel de desgaste emocional, el 43,7% de los colaboradores tiene un nivel alto de despersonalización, y el 44,59% de colaboradores evaluados tiene un alto nivel de realización personal concluyendo así que síndrome de Burnout y la dimensión de desgaste emocional se relacionan. Carhuachin en su estudio hallaron que existe relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout (44).

Así mismo Carracho identificó que las estrategias de afrontamiento son un recurso muy importante para no desarrollar el Síndrome de Burnout, la relación entre dichas variables fue alta (45).

Pero también se registraron estudios como el de Lozano y Olivos por el cual determinaron que no existe relación entre el nivel de estrés y estrategias de afrontamiento (46)

Por último, Ramírez en su estudio encontró que el síndrome de desgaste profesional no influye de manera significativa en todas las estrategias de afrontamiento de los profesionales de la salud (47).

## CONCLUSIONES

- Se concluyó que existe relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud.
- En el análisis del nivel *agotamiento emocional* y estrategias de afrontamiento en personal de salud se identificó que existe relación entre dichas variables.
- En la relación del nivel *despersonalización* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud se evidencio relación significativa entre estas dos variables.
- En la relación entre el nivel *realización personal* y las estrategias de afrontamiento en personal de salud se observó que no existe relación entre las variables mencionadas.
- Por último, se halló relación entre la despersonalización y las estrategias de afrontamiento.

## RECOMENDACIONES

En virtud de estos resultados, es perentorio poner atención a las siguientes sugerencias:

### **A las autoridades gubernamentales**

- Generar intervenciones para incorporar estrategias de afrontamiento para el desgaste profesional en el personal de salud de los hospitales acompañados de la intervención de un profesional de psicología.
- Implementar políticas laborales para reducir el desgaste profesional.
- Generar condiciones de supervisión al personal de salud con fines de desarrollo y no de control.
- Promover condiciones de trabajo razonables, designando funciones debe ser rotativa para enriquecer la experiencia del profesional.
- Diseñar programas de salud laboral considerando la satisfacción de las necesidades psicológicas de los profesionales.

### **A los profesionales de enfermería relación**

- Buscar redes de apoyo que puedan ayudar a minimizar el desgaste profesional, asegurándose de rodearse de personas que te animen y respalden.
- Establecer límites claros con respecto a tu tiempo, energía y disponibilidad puede ayudar a evitar el desgaste profesional. Aprende a decir «no» de manera efectiva y a delegar tareas cuando sea necesario.

- Priorizar el cuidado de la salud, manteniendo un estilo de vida saludable, practicando frecuentemente ejercicios, y por sobre todo obtener suficiente descanso.
- Conservar tiempo para uno mismo, invertir su tiempo en cosas que disfrutas y de relajarse.

#### **A la comunidad científica**

- Realizar estudios similares longitudinales, e intervenciones de salud en la mejora de las prácticas de estrategias de afrontamiento para obtener un mejor efecto de reducción del desgaste profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martínez Pérez A. El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Revista de Comunicación Vivat Academia. 2010 setiembre; XIII(112).
2. Rodríguez M, Balado L. Grado de desgaste profesional en enfermos de salas de quirófano de un hospital público. Revista Uruguaya de Enfermería. 2016; XI(2).
3. Bárcenas Jiménez Z, Jiménez Rodríguez D, Lara Abad GE. Desarrollo de un instrumento psicométrico para la evaluación del nivel de agotamiento físico-emocional del personal de enfermería de una institución de salud en el Estado de Hidalgo durante la pandemia actual. Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula. 2021 julio; VIII(16).
4. Canales Romero S, Pardo Ortiz M, Solís Labrín C. Afrontamiento del estrés en Enfermeras que Trabajan en el Servicio Público de Salud, en contexto COVID-19. Tesis de Licenciatura. Santiago: Universidad Gabriela Mistral, Escuela de Psicología; 2021.
5. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es>. [Online].; 2020 [cited 2021 agosto 22. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>.
6. Huarcaya Victoria J. Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica. 2020 junio; XXXVII(2).
7. Ministerio de Salud del Perú. Estrés laboral en trabajadores de salud. Lima: MINSa; 2010.
8. Obando Zegarra R, Arévalo Ipanaqué J, Aliaga Sánchez R, Obando Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. INDEX de Enfermería. 2020; XXIX(4).
9. Cotrina Flores G. Nivel de las dimensiones del síndrome de burnout en el personal del centro de salud Pachacútec, 2020. tesis de licenciatura. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca, Facultad de Ciencias de la salud; 2021.
10. Osorio-Guzmán M, Prado-Romero C, Bazán-Riverón GE. urnout y afrontamiento en profesionales de la salud. Instituto de Investigaciones Psicológicas - Universidad Veracruzana. 2021 julio; XXXI(2).
11. Ruiz Sastre P. Desgaste emocional en los profesionales sanitarios en tiempos de COVID-19. Universidad de Huelva. Servicio de Publicaciones. 2021; ILVII(176).

12. Surco Ccohua H. Síndrome de desgaste profesional en personal de Enfermería que labora en el Servicio de emergencias de un Hospital de Lima 2020. tesis de licenciatura. Lima: Facultad de Ciencias de la Salud , Universidad Privada Norbert Wiener; 2020.
13. Del Aguila Sangama K, Freyre Flores JO, Coral Lazo NJ. Estilos de afrontamiento y Burnout en tiempo del covid-19 en el personal de Salud de Yurimaguas. Trabajo de investigación. Tarapoto: Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias de la Salud; 2020.
14. Aranda Ávila L. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la Micro Red Pillco Marca Huánuco 2019. Tesis de licenciatura. Huánuco: Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias de la Salud; 2019.
15. Miravalles J. Gabinete Psicológico. Síndrome Burnout. [Online].; 2011 [cited 2021 setiembre 02. Available from: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Modelos%20explicativos.html>.
16. Soler Nages JL, Díaz Chica O, Escolano-Pérez E, Rodríguez Martínez A. Inteligencia Emocional y Bienestar III. Segunda ed. Giménez JR, editor. Zaragoza: Ediciones Universidad San Jorge; 2018.
17. Vega N, Sanabria A, Domínguez L, Osorio C, Bejarano M. Síndrome de desgaste profesional. Revista Colombiana de Cirugía. 2009 setiembre ; XXIV(03).
18. Roy C. The Roy Adaptation Model. Tercera ed. New Jersey: Pearson; 2009..
19. Venegas-Bustos B. La valoración neurológica: un soporte fundamental para el cuidado de la enfermería. Aquichan. 2002 diciembre; II(1).
20. Cuzco-Cabellos C, Guasch-Pomés N. Aplicación y evaluación del plan de cuidados en pacientes ingresados en la unidad de cuidados intensivos. Enfermería Intensiva. 2012; XXVI(4).
21. Moreno Fergusson M. Importancia de los modelos conceptuales y teorías de enfermería: experiencia de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana. Aquichan. 2005; X(1).
22. Gómez-Torres D, Méndez-Salazar V, Velasco-Whestell M. Gerentes de escuelas de enfermería: una discusión sobre su adaptación al entorno social según la Teoría de Roy. Aquichan. 2013 agosto; XIII(2).
23. Brito Verdecia I, Quesada Carballo G, Borrayo Segundo Y, Casanova Acosta X, Madan González SD. Aplicación del Proceso de Atención de Enfermería en personal de Enfermería con

- Síndrome. La Habana de la Sociedad Cubana de Enfermería. 2021 junio; I(6).
24. Durán de Villalobos M. Teoría de enfermería: ¿un camino de herradura? Aquichan. 2007 agosto; VII(2).
  25. Legassie J, Zibrowski E, Goldszmidt M. Measuring resident well-being: Impostorism and burnout syndrome in residency. JGIM. 2008;(23:1090-4.).
  26. Forbes Álvarez R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito Empresarial. 2011; I(160).
  27. Albee G. Commentary on prevention and counseling psychology.. The Counseling Psychologist. 2000; XXVIII(6).
  28. Palomino Sánchez R. Síndrome de Burnout y su relación con el clima institucional en las instituciones educativas públicas - UGEL 01 – Lurín – Lima – 2018. Tesis de Maestro. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Dirección General de Estudios de Posgrado; 2019.
  29. Shah K, Chaudhari G, Kamrai D, Lail A, Patel R. How Essential Is to Focus on Physician's Health and Burnout in Coronavirus (COVID-19) Pandemic? Cureus. 2020; 12.
  30. Salazar de Pablo G, Vaquerizo-Serrano J, Catalana A, Arango C, Moreno C, Ferre F. Impact of coronavirus syndromes on physical and mental health of health care workers: Systematic review and meta-analysis. J Affect Disord. 2020;(275).
  31. Guamán Chacha KA, Hernández Ramos EL, Lloay Sánchez SI. El positivismo y el positivismo jurídico.. Revista Universidad y Sociedad. 2020; XII(4).
  32. Pérez J. El Positivismo y la investigación científica. Revista empresarial. 2015; IX(3).
  33. Antonia Lombardi M. Enfoque Antropológico-bioético en la comprensión holística del hombre sano y enfermo. Tesis de Maestro. Caracas: Universidad Central de Venezuela, Facultad de Medicina; 2012.
  34. Gil Yépez C. Tres Estudios sobre Medicina Antropológica Caracas: Editorial Médica; 1977.
  35. Frankenberg R. Unidas por la distancia, divididas por la semejanza: la alegremente dolorosa posibilidad de la colaboración entre medicina y antropología. Cuadernos de Antropología Social. 2003; XVII(1).
  36. Silva-Gomes RN, Silva-Gomes VT. Pandemia de la COVID-19: síndrome de Burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. Elsevier. 2020 octubre;(31).

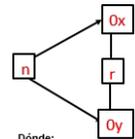
37. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo. Primera ed. Lima: Gráfica D&S; 2013.
38. Helsinki. Principios éticos en la investigación: Cuatro Principios Bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia. Segunda ed. Madrid: Mc Newrland; 2004.
39. Naranjo Hernández Y, Concepción Pacheco JA, Rodríguez Larreynaga M. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gaceta Médica Espirituana [Internet]. 2017 [Citado 23 Feb 2013];19(3):89–100. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1608-89212017000300009#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20general%20del%20d%C3%A9ficit](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20general%20del%20d%C3%A9ficit)
40. Hernández Martín C. El modelo de Virginia Henderson en la práctica enfermera [Internet]. 2016 [Citado 23 Feb 2013]. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/17711/TFG-H439.pdf>
41. Bonfill Accensi E, Lleixa Fortuño M, Sáez Vay F, Romaguera Genís S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index de Enfermería [Internet]. 2010 [Citado 23 Feb 2013];19(4):279–82. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010)
42. De La Cruz Córdova P. Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en personal de seguridad de una empresa privada de Ica [Internet]. 2021 [[Citado 23 Feb 2013]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86111/De%20La%20Cruz\\_CPA-Mu%C3%B1oz\\_GDRLDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86111/De%20La%20Cruz_CPA-Mu%C3%B1oz_GDRLDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
43. Rios Agurto V. Estrategia de afrontamiento para mejorar el desgaste emocional en personal administrativo de una empresa del rubro de hidrocarburos [Internet]. 2020 [Citado 23 Feb 2013]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7700/Rios%20Agurto%20Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
44. Carhuachin Sinche AP. Relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout de los docentes de una universidad de Lima

Metropolitana [Internet]. 2017 [Citado 23 Feb 2013]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27533/Carhuachin\\_SAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27533/Carhuachin_SAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

45. Carrasco Mendoza PM. Estrategias de afrontamiento y nivel del síndrome de burnout en los internos de estomatología de la universidad alas peruanas en 2017- II [Internet]. 2017 [Citado 23 Feb 2013]. Disponible en: [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/1316/Tesis\\_Sindrome\\_Bornout.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/1316/Tesis_Sindrome_Bornout.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
46. Lozano Palomino J, Olivos Julon D. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en trabajadores de la municipalidad provincial de San Pablo [Internet]. 2022 [Citado 23 Feb 2013]. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2499/TESS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
47. Ramírez Pico SM. —Síndrome de desgaste profesional y su influencia en las estrategias de afrontamiento en profesionales de la salud que laboran en los centros de salud del distrito 18DO6 [Internet]. 2019 [Citado 23 Feb 2013]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29230/2/TESS-DEFINITIVA%20SILVIA%20RAMIREZ.pdf>

# ANEXOS

**ANEXO N° 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Problema de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.	<b>Hipótesis general</b> Hi. Existe relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud. Ho. No Existe relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud.	<b>Primera Variable:</b> Desgaste profesional	Agotamiento emocional	1. Fatiga 2. Irritabilidad 3. Frustración	<b>Nivel de investigación</b> El enfoque es cuantitativo, de nivel relacional porque se pretende demostrar una alguna relación (37). Tipo de investigación Según el tiempo de Estudio es Prospectivo, porque los datos serán recolectados de una fuente primaria y en tiempo presente, debido a que el estudio se desarrollará en el año 2022 (37). De acuerdo a la participación del investigador es Observacional, porque no se manipulará la variable (37). Acorde a la cantidad de medición de las Variables: Transversal porque el instrumento se aplicará en un momento (37). Respecto a la cantidad de Variables a estudiar es Analítico, porque son dos el número de variables a estudiar (37).
				Despersonalización	4. Actitudes 5. Emociones 6. Reacciones negativas, 7. Reacciones distantes 8. Reacciones inhumanas	
				Realización personal	9. Autocrítica negativa 10. Juicios negativos 11. Insatisfacción personal y profesional	
				Agotamiento emocional	12. Fatiga 13. Irritabilidad 14. Frustración	
<b>Problemas específicos</b> a. ¿Qué relación existe entre el nivel agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud? b. ¿Qué relación existe entre el nivel despersonalización y las estrategias	<b>Objetivos específicos</b> a. Identificar la relación entre el nivel agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud. b. Identificar la relación entre el nivel despersonalización	<b>Hipótesis específicas</b> Hi1. Existe relación entre el nivel agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud. Ho1. No Existe relación entre el nivel agotamiento emocional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud. Hi2. Existe relación entre el nivel despersonalización y las	<b>Segunda Variable:</b> Estrategias de afrontamiento	Afrontamiento dirigido al problema	1. Afrontamiento activo 2. Planificación 3. Supresión de actividades competentes 4. Postergación del afrontamiento 5. Búsqueda de apoyo social	<b>Diseño de estudio</b> El diseño que se utilizó en la presente investigación es relacional, como se muestra a continuación: DIAGRAMA:  Dónde: n = Muestra en estudio Ox = Observación variable 1



## ANEXO N° 02

## CONSENTIMIENTO INFORMADO.

CÓDIGO

**Título de la investigación:** Desgaste profesional y afrontamiento en el personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.

**Yo:**.....

He leído la hoja de información que se me ha entregado.

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con los investigadores

Comprendo que mi participación es voluntaria.

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

1. Cuando quiera.
2. Sin tener que dar explicaciones.
3. Sin que esto repercuta en mi centro de labores

Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio.

Fecha ----/----/-----

DNI-----Firma

-----

**ANEXO N° 03  
INSTRUMENTOS  
GUIA DE ENTREVISTA DE LAS CARACTERISTICAS GENERALES DE  
LA MUESTRA EN ESTUDIO**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.** Desgaste profesional y afrontamiento en personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) señor(a) trabajador de salud por favor lea con atención cada una de las preguntas y responda acuerdo a su conocimiento, no olvide que la veracidad de sus respuestas depende el éxito de este estudio, debe ser respondida voluntaria y anónima, le garantizamos su estricta confidencialidad; marcar la respuesta que usted considere conveniente.

**Gracias por su colaboración.**

**I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS**

**Edad**

1. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted a la fecha?

-----

**Género**

2. ¿A qué género pertenece usted?

Masculino ( )                      Femenino ( )

**II. CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS**

**Estudios de posgrado**

3. ¿Qué estudios de posgrado realizó usted?

Especialización ( )

Maestría ( )

Doctorado ( )

Ninguno ( )

**III. CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES**

**Estado civil**

4. ¿Cuál es su estado civil?

Conviviente/casado ( )                      soltero(a) ( ) otros ( )-----

**Religión**

5. ¿Cuál es su religión?

Católico ( )                      Evangélico ( )                      otros ( )-----

**Hijos**

6. ¿Cuánto hijos tiene usted?

-----

**Condición laboral**

7. ¿Cuál es su condición laboral?

Nombrado/a ( )                      Contratado/a ( )

**Antigüedad en el cargo (años)**

8. ¿Cuánto tiempo viene laborando en el servicio de emergencias?

-----años

**Área de trabajo:**

9. ¿Dentro del servicio de emergencia en que área labora usted?

-----

**Ausentismo laboral**

10. ¿Durante sus labores en la emergencia, tuvo algún tipo de ausentismo laboral?

Si ( ) especifique-----

No ( )

**Guardias nocturnas**

11. ¿Cuántas guardias nocturnas realiza guardias al mes?

-----al mes

**Horas de sueño**

12. ¿Cuántas horas duerme con frecuencia?

-----horas

**Trabajo paralelo al hospital**

13. ¿A parte de laborar en este hospital laboral usted en otra entidad?

Si ( ) especifique-----

No ( )

#### IV. CARACTERISTICAS DEL ESTADO DE SALUD

Ítems	Si	No
1. ¿Actualmente tiene alguna enfermedad con diagnostico medico?		
2. ¿En algún momento durante sus labores en la emergencia, tuvo que recibir un tratamiento especializado por algún problema de estrés o ansiedad?		
3. ¿Ha tenido sintomatología relacionada al COVID-19 en los últimos meses?		
4. ¿Tuvo la enfermedad de la COVID-19?		
5. ¿Ha tenido complicaciones por la enfermedad del COVID-19?		
6. ¿Tiene algún factor de riesgo o comorbilidad que afecte su salud?		

#### V. DATOS INFORMATIVOS

14. ¿Practica con frecuencia alguna actividad de relajación?

Si ( ) especifique-----

No ( )

15. ¿Practica con frecuencia alguna actividad recreativa?

Si ( ) especifique-----

No ( )

16. ¿Practica con frecuencia alguna actividad deportiva?

Si ( ) especifique-----

No ( )

17. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo?

Muy buenas ( )

Buenas ( )

Regulares ( )

Malas ( )

**ANEXO N° 04**  
**ESCALA DE DESGASTE PROFESIONAL**

**CÓDIGO**

**FECHA:**

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN.** Desgaste profesional y afrontamiento en personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.

**INSTRUCCIONES.**

El presente cuestionario es anónimo, por ello solo pido la sinceridad al responder las preguntas, para ello debe marcar el círculo con una (x) según crea conveniente. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Gracias por su colaboración.

N°	Ítem – Situaciones	Nunca	A veces	Siempre
	<b>Agotamiento emocional</b>			
01	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.			
02	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado emocionalmente			
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado emocionalmente			
04	Siento que trabajar todo el día los pacientes me cansa emocionalmente.			
05	Siento que mi trabajo me está desgastando emocionalmente			
06	Siento frustración por el trabajo.			
07	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.			
08	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.			
09	Siento que trabajar en contacto directo con los pacientes me cansa			
	<b>Despersonalización</b>			
10	Siento que estoy tratando a las personas como si fuesen objetos impersonales			
11	Siento que soy más duro con las personas de mi entorno			
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente			
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los pacientes			
14	Me parece que los colegas de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.			

	<b>Realización personal</b>			
15	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes que tengo que atender.			
16	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los pacientes a las que tengo que atender.			
17	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.			
18	Me siento muy enérgico en mi trabajo.			
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.			
20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los pacientes que tengo que atender.			
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.			
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.			
	<b>Agotamiento físico</b>			
23	Durante la semana presentó ojeras más de dos veces			
24	Tengo sueño excesivo más de 3 veces por semana			
25	Tengo falta de energía más 3 veces a la semana			
26	Durante la semana he tenidos sensación de pesadez en los pies			
27	Tengo debilidad muscular, durante la jornada laboral			
28	Tengo debilidad para caminar, después de terminar su jornada laboral			
29	Cargar un objeto se le hace difícil, después de 8 horas de trabajo			
30	Tengo dolor muscular, posterior a una guardia de 8 horas			

**ANEXO N° 04**  
**ESCALA DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO**

CÓDIGO

FECHA:

**TÍTULO DE INVESTIGACIÓN.** Desgaste profesional y afrontamiento en el personal de salud de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022.

**INSTRUCCIONES.** Buenos días Buenos días estimado usuario (a), reciba usted un saludo cordial, en esta oportunidad estamos desarrollando una investigación con la finalidad de determinar la relación entre el desgaste profesional y las estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

El presente cuestionario es anónimo, por ello solo pido la sinceridad al responder las preguntas, para ello debe marcar el círculo con una (x) según crea conveniente. Recuerde que no hay respuesta correcta o incorrecta.

Gracias por su colaboración.

N°	Ítem	Nunca	A veces	Siempre
<b>Afrontamiento dirigido al problema</b>				
01	Intento conseguir consejo de alguien de que hacer			
02	Concentro mis esfuerzos en hacer algo frente a algún problema que se me presenta			
03	Intento proponer una estrategia sobre qué hacer frente a algún problema que se me presenta			
04	Elaboro un plan de acción frente a mi problema			
05	Me centro en hacer frente a este problema y si es necesario dejo otras cosas un poco de lado			
06	Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar precipitadamente			
07	Intento firmemente evitar que otras cosas interfieran con mis esfuerzos por hacer frente a esto			
08	Pregunto a personas que han tenido experiencias similares que hicieron			
09	Llevo a cabo una acción directa en torno al problema			
10	Me obligo a esperar el momento adecuado para hacer algo			

<b>Afrontamiento en base a la emoción</b>				
11	Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia			
12	Me altero y dejo que mis emociones afloren			
13	Busco la ayuda espiritual de Dios			
14	Acepto mi problema y que esto se puede cambiar y superar			
15	Intento conseguir apoyo emocional de mis familiares y amigos			
16	Intento ver mi problema de manera diferente para sacar de lo malo lo bueno			
17	Siento mucho malestar emocional y termino por expresar ese malestar			
18	Intento encontrar alivio en la religión			
19	Hablo con alguien de cómo me siento			
20	Aprendo a vivir con mi problema			
<b>Afrontamiento en otros estilos</b>				
21	Me vuelco en el trabajo y en otras actividades para apartar las cosas de mi mente			
22	Me digo a mí mismo, "esto no es real"			
23	Me río de la situación			
24	Admito que no puedo hacerle frente a mi problema y dejo de intentarlo			
25	Sueño despierto con cosas diferentes a mi problema			
26	Bebo alcohol para dejar de pensar en mis problemas			
27	Hago bromas de mi problema			
28	Reduzco la cantidad de esfuerzo que pongo en marcha para resolver el problema			
29	Utilizo alcohol para ayudarme a superar mi problema			
30	Actúo como si nunca hubiese sucedido ningún problema			

**ANEXO N° 05**  
**VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

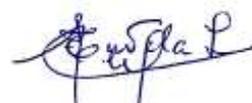
Yo, Dra. SILNA TERESITA VELA LÓPEZ, con DNI N° 22414911 de profesión Lic. En Enfermería, ejerciendo actualmente como Docente Principal a Tiempo completo en la Facultad de Enfermería, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento: Desgaste profesional y estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022 a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems			B	
Amplitud de contenido			B	
Redacción de los Ítems				E
Claridad y precisión			B	
Pertinencia			B	

Huánuco, 16 de noviembre del 2022.



Firma del experto  
DNI 22414911

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, FLORIAN FABIAN FLORES con DNI N° 20681625\_\_\_\_\_de  
 profesión Enfermero ejerciendo actualmente como Docente  
 \_\_\_\_\_en  
 la UNHEVAL\_\_\_\_\_.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento: Desgaste profesional y estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022 a los efectos de su aplicación

\_\_\_\_\_.  
 Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems			B	
Amplitud de contenido			B	
Redacción de los Ítems			B	
Claridad y precisión			B	
Pertinencia			B	

Huánuco, 16 de noviembre del  
2022.



\_\_\_\_\_  
 Firma del experto

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dña Roxana Elena con DNI N° 22515625 de  
 profesión ENFERMERA ejerciendo actualmente como DOCENTE  
 en la UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento: Desgaste profesional y estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2021 a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Huánuco, 18 de noviembre del 2022.

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
 Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano  
 Dr. Hermilio Valdizán Medrano  
 Huánuco, Perú

Firma del experto

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Gianny R. Garay Cabrera con DNI N° 41346240 de profesión Enfermera ejerciendo actualmente como Enfermera asistencial en el Hospital Materno Infantil Carlos Shuring Fenari

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento: Desgaste profesional y estrategias de afrontamiento en personal de salud de emergencia del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2021 a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Huánuco, 16 de noviembre del 2022.

  
Gianny R. Garay Cabrera  
 ENFERMERA ESPECIALISTA  
 HOSPITAL MATERNO INFANTIL CARLOS SHURING FENARI  
 HUÁNUCO - PERÚ

Firma del experto

**ANEXO 06  
NOTA BIOGRAFICA**



**YAQUELINA JANAMPA DELGADO**

Dirección : Jr Ticlio MZ E3 Lote 04 San Luis Sector 1  
Ciudad : Huánuco  
Celular : 913002068  
Email : yaquelinajanampa@hotmail.com

**EXPERIENCIA PROFESIONAL**

Licenciada en Enfermería:

**PUESTO DESEMPEÑADO:** Enfermera Asistencial

Administración de medicamentos con receta medica

Realiza procedimientos propios del Topico-Emergencia.

Control de funciones Vitales.

Tramites documentarios.

Y otros.

**ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UDH HUANUCO:**

Maestría en Salud Publica y Docencia Universitaria



### 1. DATOS PERSONALES.

APELLIDOS	: TRUJILLO ALVARADO
NOMBRE	: LIZBETH
EDAD	: 29 AÑOS
FECHA DE NACIMIENTO	: 18 DE MAYO DE 1993
ESTADO CIVIL	: SOLTERA
DOMICILIO	: CALLE LOS ALAMOS 138 URB. CAYHUAYNA BAJA.
TELEFONO	: 918115412
CORREO ELECTRÓNICO	: MILEYV118@GMAIL.COM

### 2. ESTUDIOS REALIZADOS.

SECUNDARIA	: COLEGIO NACIONAL "JOSE CARLOS MARIATEGUI" LA CHIRA YANAHUANCA- PASCO
PRE GRADO	: LICENCIADA EN ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZA-HUANUCO.
✓ GRADOS Y TITULOS	: COLEGIADA EN EL COLEGIO DE ENFERMEROS DEL PERU. LICENCIADA EN ENFERMERIA

### 3. EXPERIENCIA LABORAL

- ENFERMERA ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SERGIO BERNALES DE COLLIQUE-LIMA.
- COORDINADOR DE OMAPED DE LA SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES Y PROMOSION DE LA SALUD DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRION- 2017.
- ENFERMERA ASISTENCIAL EN EL CONSULTORIO GASTROENTEROLOGO "MONTES"- 2018.
- JEFA DEL PUESTO DE SALUD SACSAHUANCA- RED AMBO- MICRO RED AMBO 15 DE OCTUBRE 2018- 15 DE OCTUBRE 2019.
- ENFERMERA DE AMBULANCIA DE LA EMPRESA CONSORCIO CARRETERO DEL PERÚ (GEZHOUBA GROUP COMPANY) JUNIO- 2020-2023



### **VALLEJOS NUÑEZ, Oscar**

Lic. Enfermería  
C.E.P.: 95973

Dirección: Jr. laureles mz "C" lote 23  
DNI: 45855196  
CEL: 956782675  
CORREO: oscar\_vanu1187@hotmail.com

#### **PERFIL:**

Soy un profesional, proactivo, empático, crítico, reflexivo, capaz de proporcionar cuidado integral al individuo, familia y comunidad, aplicando el proceso de atención de enfermería, a nivel de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación con capacidad de trabajar en equipo contribuyendo a generar cambios de conductas favorables en salud, e investigar problemas del ámbito de la enfermería que aporten conocimiento en salud, destacándome por mi alto sentido ético, demostrando liderazgo.

#### **1. ANTECEDENTES PERSONALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres : VALLEJOS NUÑEZ, Oscar
- 1.2. Edad : 35 años
- 1.3. Estado civil : Soltero
- 1.4. Fecha de nacimiento : 14/09/1987
- 1.5. Lugar de nacimiento : AGUAYTIA

#### **2. GRADO ACADEMICO**

##### **2.1. ESTUDIOS UNIVERSITARIOS**

- Nombre De La Institución : "Universidad Nacional Hermilio Valdizán"
- Año de egresado : 2018
- Nivel académico logrado : Licenciada en Enfermería
- Número de colegiatura : 95973
- Especialidad terminada en emergencia y desastres



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día treinta del mes de mayo de 2023 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 728-2022-UNHEVAL-D-ENF, 13.DIC.2022.**

- |   |                   |
|---|-------------------|
| • Dra. Enit Ida <b>VILLAR CARBAJAL</b>          | <b>PRESIDENTE</b> |
| • Dra. Marina Ivercia <b>LLANOS DE TARAZONA</b> | <b>SECRETARIA</b> |
| • Mg. Mida <b>AGUIRRE CANO</b>                  | <b>VOCAL</b>      |

Las aspirantes al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Lic. Enf. **Lizbeth TRUJILLO ALVARADO**, Lic. Enf. **Yaquelina JANAMPA DELGADO** y Lic. Enf. **Oscar VALLEJOS NÚÑEZ**; bajo la asesoría de la **Dra. Violeta ROJAS BRAVO (RESOLUCIÓN N°498-2022-UNHEVAL-D-ENF, 02.SET.2022)**; procedieron a la defensa de la tesis titulado: **DESGASTE PROFESIONAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2021.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de las aspirantes al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECISIETE ( 17 )** equivalente a **MUY BUENO**, por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:30 horas de día 30 de mayo de 2023.

.....  
**PRESIDENTE**  
 Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL  
 DNI N° 22408286

.....  
**SECRETARIO (A)**  
 Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA  
 DNI N° 22418598

.....  
**VOCAL**  
 Mg. Mida AGUIRRE CANO  
 DNI N° 22427307

- Deficiente (11, 12, 13)  
 Bueno (14, 15, 16)  
 Muy Bueno (17, 18)  
 Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día treinta del mes de mayo de 2023 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 728-2022-UNHEVAL-D-ENF, 13.DIC.2022.**

- |   |                   |
|---|-------------------|
| • Dra. Enit Ida <b>VILLAR CARBAJAL</b>          | <b>PRESIDENTE</b> |
| • Dra. Marina Ivercia <b>LLANOS DE TARAZONA</b> | <b>SECRETARIA</b> |
| • Mg. Mida <b>AGUIRRE CANO</b>                  | <b>VOCAL</b>      |

Las aspirantes al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Lic. Enf. **Lizbeth TRUJILLO ALVARADO**, Lic. Enf. **Yaquelina JANAMPA DELGADO** y Lic. Enf. **Oscar VALLEJOS NÚÑEZ**; bajo la asesoría de la **Dra. Violeta ROJAS BRAVO (RESOLUCIÓN N°498-2022-UNHEVAL-D-ENF, 02.SET.2022)**; procedieron a la defensa de la tesis titulado: **DESGASTE PROFESIONAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2021.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de las aspirantes al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECISIETE ( 17 )** equivalente a **MUY BUENO**, por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:30 horas de día 30 de mayo de 2023.

.....  
**PRESIDENTE**  
 Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL  
 DNI N° 22408286

.....  
**SECRETARIO (A)**  
 Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA  
 DNI N° 22418598

.....  
**VOCAL**  
 Mg. Mida AGUIRRE CANO  
 DNI N° 22427307

- Deficiente (11, 12, 13)  
 Bueno (14, 15, 16)  
 Muy Bueno (17, 18)  
 Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las dieciocho horas, del día treinta del mes de mayo de 2023 ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 728-2022-UNHEVAL-D-ENF, 13.DIC.2022.**

- |   |                   |
|---|-------------------|
| • Dra. Enit Ida <b>VILLAR CARBAJAL</b>          | <b>PRESIDENTE</b> |
| • Dra. Marina Ivercia <b>LLANOS DE TARAZONA</b> | <b>SECRETARIA</b> |
| • Mg. Mida <b>AGUIRRE CANO</b>                  | <b>VOCAL</b>      |

Las aspirantes al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Lic. Enf. **Lizbeth TRUJILLO ALVARADO**, Lic. Enf. **Yaquelina JANAMPA DELGADO** y Lic. Enf. **Oscar VALLEJOS NÚÑEZ**; bajo la asesoría de la **Dra. Violeta ROJAS BRAVO (RESOLUCIÓN N°498-2022-UNHEVAL-D-ENF, 02.SET.2022)**; procedieron a la defensa de la tesis titulado: **DESGASTE PROFESIONAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2021.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de las aspirantes al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECISIETE ( 17 )** equivalente a **MUY BUENO**, por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado)**

Los miembros del jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 19:30 horas de día 30 de mayo de 2023.

.....  
**PRESIDENTE**  
 Dra. Enit Ida VILLAR CARBAJAL  
 DNI N° 22408286

.....  
**SECRETARIO (A)**  
 Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA  
 DNI N° 22418598

.....  
**VOCAL**  
 Mg. Mida AGUIRRE CANO  
 DNI N° 22427307

- Deficiente (11, 12, 13)  
 Bueno (14, 15, 16)  
 Muy Bueno (17, 18)  
 Excelente (19, 20)



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"  
" UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO  
FACULTAD DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



DIRECCIÓN UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN



**CONSTANCIA ANTIPLAGIO  
CÓDIGO: 017 -2023-UI-FE**

**Prov. Virtual: 351-2023-UNHEVAL-D-FENF.**

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HACE CONSTAR:

Que, la tesis, **DESGASTE PROFESIONAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2021**; de los tesisas Lic. Enf. Lizbeth Trujillo Alvarado, Lic. Enf. Yaquelina Janampa Delgado y Lic. Enf. Oscar Vallejos Núñez de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres de la Facultad de Enfermería, tiene **30%** de similitud y **CUMPLE** con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la UNHEVAL "*Los trabajos de investigación y tesis del pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%*".

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para el fin académico correspondiente.

Cayhuayna, 22 de mayo de 2023



*Marina Ivercia Llanos de Tarazona*  
**Dra. Marina Ivercia Llanos de Tarazona**  
*Directora Unidad de Investigación Facultad de Enfermería*  
**Directora Unidad de Investigación Facultad de Enfermería**

NOMBRE DEL TRABAJO

**DESGASTE PROFESIONAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2021**

AUTOR

**Yaquelina JANAMPA DELGADO, Lizbeth TRUJILLO ALVARADO, Oscar VALLEJOS NÚÑEZ**

RECUENTO DE PALABRAS

**12953 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**71066 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**90 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 21, 2023 9:23 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 21, 2023 9:24 PM GMT-5****● 30% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 28% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 10% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



*Marina Ivercia Llanos de Tarazona*  
**Dra. Marina Ivercia Llanos de Tarazona**  
*Director Unidad de Investigación*  
*Facultad de Enfermería*

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:	Maestría		Doctorado	
----------	--	----------------------	---	-----------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	-----
Escuela Profesional	-----
Carrera Profesional	-----
Grado que otorga	-----
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	ENFERMERÍA
Nombre del programa	EMERGENCIAS Y DESASTRES
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	JANAMPA DELGADO, Yaquelina.							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	913002068
Nro. de Documento:	41447136				Correo Electrónico:	yaquelinajanampa@hotmail.com		

Apellidos y Nombres:	TRUJILLO ALVARADO, Lizbeth							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	918115412
Nro. de Documento:	70878444				Correo Electrónico:	Mileyvi18@gmail.com		

Apellidos y Nombres:	VALLEJOS NUÑEZ, Oscar							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	956782675
Nro. de Documento:	45855196				Correo Electrónico:	Oscar_vanu1187@hotmail.com		

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:	(marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)						SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Apellidos y Nombres:	ROJAS BRAVO, Violeta					ORCID ID:	https://orcid.org/ 0000 -0001-7764-5243			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22486830		

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	VILLAR CARBAJAL, Enit Ida.
Secretario:	LLANOS DE TARAZONA, Marina Ivercia
Vocal:	AGUIRRE CANO, Mida
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el <b>Acta de Sustentación</b> )
DESGASTE PROFESIONAL Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN PERSONAL DE SALUD DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO-HUANUCO 2021.
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en <b>SUNEDU</b> )
TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES.
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación:</b> (Verifique la Información en el <b>Acta de Sustentación</b> )			2023			
<b>Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional:</b> (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	<b>Tesis</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Tesis Formato Artículo</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Tesis Formato Patente de Invención</b>	<input type="checkbox"/>
	<b>Trabajo de Investigación</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Trabajo de Suficiencia Profesional</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos</b>	<input type="checkbox"/>
	<b>Trabajo Académico</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Otros (especifique modalidad)</b>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<b>Palabras Clave:</b> (solo se requieren 3 palabras)	REALIZACIÓN	DESPERSONALIZACIÓN	AFRONTAMIENTO			
<b>Tipo de Acceso:</b> (Marque con X según corresponda)	<b>Acceso Abierto</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<b>Condición Cerrada (*)</b>	<input type="checkbox"/>		
	<b>Con Periodo de Embargo (*)</b>	<input type="checkbox"/>	<b>Fecha de Fin de Embargo:</b>			
<b>¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora?</b> (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Información de la Agencia Patrocinadora:</b>						

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente, Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	JANAMPA DELGADO, Yaquelina	Huella Digital
DNI:	41447136	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	TRUJILLO ALVARADO, Lizbeth	Huella Digital
DNI:	70878444	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	VALLEJOS NUÑEZ, Oscar.	Huella Digital
DNI:	45855196	
Fecha: 07/06/2023		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.